

Särskild redovisning av jämnställdhetsarbetet i kommunkoncernen 2019



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Bakgrund.....	3
Koncernövergripande sammanfattning och analys	4
Kommunstyrelsen / Kommunledningsförvaltningen.....	6
Kommunstyrelsen / Räddningstjänsten	7
Barn- och utbildningsnämnden	8
Fastighets- och servicenämnden.....	9
Kultur- och fritidsnämnden	10
Samhällsbyggnadsnämnden / Samhällsbyggnad	11
Socialnämnden	12
AB PiteBo	13
AB PiteEnergi (koncernen)	14
Piteå Näringsfastigheter AB (koncernen).....	17
Piteå Renhållning och Vatten AB	18
Piteå Science Park AB	19
Nolia AB	21
Bilaga: Utbildningsförvaltningens jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv	

Bakgrund

I samband med delårsrapport 2019 fick nämnder, styrelse och bolag i uppdrag att skriva en fördjupad analys av jämställdhetsperspektivet utifrån målet Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser.

Denna rapport utgör en särskild redovisning av jämställdhetsarbetet i kommunkoncernens olika delar.

Koncernövergripande sammanfattning och analys

Attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningen är fortfarande den största utmaningen inom personalområdet. Därför arbetar kommunkoncernen som arbetsgivare för att vara attraktiv och för att skapa förutsättningar för både nya och befintliga medarbetare. Kulturen på arbetsplatsen är en av de viktigaste faktorer för just detta. Därför har de medel som kommunfullmäktige beviljade för Piteå kommun för 2017-2019 använts till just detta. Under året har kommunen genomfört en omfattande utbildningsinsats för samtliga chefer och skyddsombud i syfte att höja kunskapsnivån inom arbetsmiljöområdet. Även inom bolagen är det systematiska arbetsmiljöarbete ett prioriterat område. Satsningen Let's move har genomförts med drygt 2000 deltagare från Piteå kommun, återigen med ett lyckat resultat. Kommunens friskvårdsombud har stärkt sin kunskap om kulturens påverkan på hälsan i en arbetsplats. Nytt för året är medarbetarpanelen med syfte att politiker och medarbetare från kommunens olika verksamheter, träffas för att samtala kring aktuella och viktiga frågor ur ett arbetsgivare- och medarbetarperspektiv. Inom PiteBo har gemensam träning identifierats som en viktig faktor för att stärka attraktiviteten och kulturen.

Förutsättningar för chefer att utöva ledarskap betyder mycket för att vara en attraktiv arbetsgivare. Därför finns en ambition för Piteå kommun, att ingen chef ska ha fler än 30 underställda medarbetare, ej heller ska en chef ha färre än 10 medarbetare. Antalet medarbetare/chef varierar stort mellan kommunens olika förvaltningar, men genomsnittet är 18,7 vilket är en liten minskning från förra året då genomsnittet var 19,5 medarbetare.

Olika medarbetarundersökningar har genomförts inom kommunkoncernen. I Piteå kommun genomfördes en HME-enkät, en enkät som mäter hållbart medarbetarengagemang. Det blev ett högt resultat i jämförelse med andra kommuner, index 81 av totalt 100. I jämförelse med HME-enkäten 2016 har dock en minskning skett, från 84 till 81. Även bolagens medarbetarenkäter får genomgripande höga resultat, ett exempel är PiteEnergi diplomering i Great Place To Work. En diplomering som innebär att man har hög arbetsglädje, låg sjukfrånvaro, hög lönsamhet och effektiv verksamhet.

Piteå kommuns aktiva och fokuserade arbete med kompetensförsörjning ger resultat, personalomsättningen minskar en aning och antalet ansökningar till kommunens lediga jobb ökar med 1 200. De utlysta tjänsterna inom Piteå kommun attraherar främst kvinnliga sökande medan PiteEnergi har det omvända med främst manliga sökande. De många pensionsavgångarna är en av anledningarna till att antalet utlysta tjänster inom kommunen ökar med drygt 25 % i förhållande till 2018, från 269 till 368 utlysta tjänster. Det är fortfarande svårt att tillsätta sjuksköterskor, arbets- och fysioterapeuter, yrkeslärare och lärare inom naturvetenskaplig inriktning. Även PiteBo har en utmanande rekryteringssituation men har trots detta kunnat rekrytera medarbetare med rätt kompetens.

Marknadsföring på olika sätt och mot olika målgrupper regionalt och nationellt sker under hela året för att attrahera nya medarbetare. Arbetsgivaren träffar elever i grundskolan på branschdagar och mässor, studenter på arbetsmarknadsdagar på universiteten, utflyttade vuxna genom olika hemvändarevent i samarbete med andra kommuner i Norr- och Västerbotten. Kommunen arbetar också aktivt för att ta tillvara allas kompetens och öka mångfalden på arbetsplatserna, som stöd för ambitionen bedrivs flera EU-finansierade projekt.

Jämställd arbetsgivare

Arbetet med jämställdhet är viktigt och ska integreras i den ordinarie verksamheten. Pirevas jämställdhetsplan redovisas årligen och målet är även där att jämställdhetsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Inom Piteå kommun utbildas alla nya chefer i hur de ska leda jämställt. Även medarbetare och deltagare i kommunens olika EU-finansierade projekt utbildas i jämställdhet.

Piteå kommun har en ojämn fördelning bland de anställda, 80 % är kvinnor och 20 % är män. Det ser i princip likadant ut för samtliga kommuner i Sverige. Det finns förvaltningar som på övergripande nivå har en jämställd fördelning mellan könen, men på avdelningsnivå råder en typisk könsstereotyp fördelning. Vid rekryteringar attraheras framförallt kvinnliga sökanden vilket resulterar i att en större andel kvinnor rekryteras till kommunens yrken. Anledningen är att många av kommunens yrken traditionellt är kvinnodominerade och den nationella arbetsmarknaden är uppdelad utifrån kön. Bolagen har jämnare könsfördelningen och har generellt fler anställda män, undantaget är Piteå Science Park där kvinnorna är fler än männen. Nolia AB har helt jämn könsfördelning 50 % kvinnor och 50 % män. Pireva, PiteBo och PiteEnergi arbetar alla aktivt för att få en jämnare könsfördelning i arbetsgrupperna, framförallt på kollektivavtalssidan.

Trygga anställningar

Möjlighet att försörja sig på sitt arbete är en grundförutsättning för jämställda villkor och att vara attraktiv arbetsgivare. I Piteå kommun genomförs arbetet med "Heltidsresan" vilket syftar till att heltidsarbete ska vara norm i kommunen 2021. Detta är en utmaning då det både handlar om enskilda individers motivation att arbeta heltid, men också med att skapa organisatoriska förutsättningar. En stor andel av kommunens medarbetare har idag en heltidsanställning, runt 90 %. Andelen är högre undantaget faktorer som arbetsgivaren inte kan påverka, exempelvis beviljade timmar inom personlig assistans och pension/sjukersättning som en del av anställningen. Inom bolagen har i princip 100% en heltidsanställning. Nyttjandet av timanställningar motsvarar 288 årsarbetare, det är en ökning motsvarande 11 årsarbetare i förhållande till förra året. Ökningen sker framförallt inom utbildningsförvaltningen, där ser man att äldre medarbetare väljer att gå i pension för att sedan komma tillbaka och arbeta som timanställd.

Pension

Under året har 107 kvinnor och 29 män, totalt 137 personer, avgått med ålderspension inom Piteå kommun. Det är betydligt fler än prognosen förutspått, det är också en markant ökning från föregående år då 105 personer gick i pension. Ökningen sker framförallt bland kvinnor. Den största andelen pensionsavgångar har Fastighet- och serviceförvaltning, där närmare 6 % av deras medarbetare gått i pension under året, att jämföra med ca 1 % i de större förvaltningarna. Trots ambitionen att öka genomsnittsåldern för uttag av pension minskar den en aning från 64,4 till 64,3 år.

Lön

Lönen är viktig för måluppfyllelse och utveckling av verksamheterna. Lönekartläggningen är ett viktigt verktyg för att säkerställa att det inte finns osakliga löneskillnader som beror på kön inom organisationen. I kartläggningen för Piteå kommun 2019 finns ingen osaklig löneskillnad, inte heller PiteEnergi uttrycker att det finns någon osaklig löneskillnad. Utfallet för årets löneöversyn inom kommunen blev 2,95 %. Satsningar gjordes på många olika yrken med hänsyn till konkurrensen på arbetsmarknaden. Ett exempel är den positiva lönesatsningen på sjuksköterskor med 7,87 % som förhoppningsvis kommer bidra till kompetensförsörjningen för denna yrkesgrupp.

Hälsofrämjande arbetsplats

Även sjukfrånvaron påverkar kompetensförsörjningen, en lägre sjukfrånvaro gör att fler är på jobbet och färre vikarier behövs i verksamheterna. Piteå kommuns satsning på arbetet med kulturen på arbetsplatsen, ett aktivt rehabiliteringsarbete och bättre förutsättningar för cheferna har gett effekt och bidrar till att sjukfrånvaron minskar, från 5,5 % 2018 till 5,4 % i år. Minskningen sker framförallt bland männen och bland de yngsta medarbetarna. Kvinnornas sjukfrånvaro är mer än dubbelt så hög som männens, vilket kan förklaras av kommunens överrepresentation av kvinnor och strukturen för kvinnor i samhället generellt. Sjukfrånvaron i bolagen är lägre än kommunens. En direkt jämförelse är svår att göra med hänsyn till att antalet anställda varierar stort. Ett exempel på att fokuserat förebyggande hälsoarbete ger resultat är Pireva, där en hälsoundersökning visar att de anställda upplever mindre stress och bättre trivsel, vilket resulterat i att sjukfrånvaron minskat (från 2,9 % 2018 till 2,5 % 2019).

Sjukfrånvaro kommunkoncernen

Sjukfrånvaro i %	Piteå kommun	AB PiteBo	AB PiteEnergi	Piteå Närings- fastigheter AB	Piteå Renhållning och Vatten AB	Piteå Science Park AB	Nolia AB
Total sjukfrånvaro	5,4	3,8	2,5	5,4	2,5	0,6	6,5
Sjukfrånvaro >59 dagar	47,7	53,0	40,0	2,0	18,0	0,0	77,0
Sjukfrånvaro kvinnor	6,1	1,0	2,6	5,3	3,0	0,8	8,8
Sjukfrånvaro män	2,7	3,0	2,5	5,6	2,0	0,1	3,6
Sjukfrånvaro <29 år	5,3	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	5,1	0,3	2,3	0,5	1,3	0,5	1,0
Sjukfrånvaro >50 år	5,8	3,5	3,0	5,0	5,8	0,0	10,0

Kommunstyrelsen / Kommunledningsförvaltningen

Inom kommunledningsförvaltningen arbetar 125 personer, 81 kvinnor och 44 män (65% kvinnor och 35% män). Detta ligger nästan inom ramen för vad som brukar betraktas som jämställt (60/40). Könsfördelningen är dock ojämn inom de olika avdelningarna. Personalavdelningen har tillsammans med ekonomiavdelningen hög kvinnlig representation, medan IT-avdelningen har fler män. Jämnast könsfördelningen finns inom näringslivsavdelningen med 56% kvinnor och 44% män.

Inom förvaltningen är kvinnornas medellön fortfarande lägre än männens medellön (96,3%). Det är en förbättring jämfört med 2018 (93,8%) och kan förklaras av att det inom förvaltningen arbetar en något större andel kvinnor inom högavlönade yrken jämfört med tidigare.

De flesta i förvaltningen har en heltidsanställning, undantaget är säsongsanställda turistbyråanställda som endast arbetar under sommaren. Nyttjandet av timanställningar motsvarar 1,5 årsarbetare, det är en dubblering från föregående år. En av anledningarna till ökade timanställningar har handlat om projektbemanning under en period samt extra medarbetare i samband med planeringen och genomförande av valet till Europaparlamentet.

Sjukfrånvaron är låg inom förvaltningen, den ligger 2,2% vilket är en markant minskning från förra årets 3,8%. Minskningen sker framförallt bland kvinnorna. Hälften av förvaltningens medarbetare har inte haft någon sjukdag under året.

Den fysiska arbetsmiljön har brister i flera av verksamheterna i form av trångbodda lokaler och undermålig ventilation. Vissa prioriterade åtgärder genomförs av fastighetsförvaltaren i avvaktan på en större renovering av lokalerna.

Arbetsbelastningen är konstant relativt hög inom flera av verksamheterna där bemanningen motsvarar basuppdraget samtidigt som flera större kommunövergripande utvecklingsuppdrag genomförts och genomförs. Det ger en ansträngd arbetssituation med hårda prioriteringar. Engagerade medarbetare med en hög arbetsmoral och vilja att ständigt utveckla och förbättra verksamheten är en styrka samtidigt som arbetsgivaren behöver uppmärksamma belastningen på medarbetarna.

Kommunstyrelsens verksamheter bedöms vara en intressant arbetsplats då både ersättningsrekryteringar och nyrekryteringar under året lockat kompetenta sökande med intressanta bakgrunder och erfarenheter.

Kommunstyrelsen / Räddningstjänsten

Alla personalnyckeltal visar på positiva värden. De senaste åren har de anställdas medelålder sänkts utifrån nyrekryteringar vid pensionsavgångar och anställningar.

Alla anställda på räddningstjänsten har anställningsgrad 100 %, kvinnor såväl som män. Kvinnors lön har sjunkit kraftigt jämfört med männens. Detta förklaras av enskild rekrytering som resulterade i att en kvinna ersatts av en man, vilket påverkar starkt utfallet i en liten förvaltning. Sjukfrånvaron är på samma nivå som tidigare år, 1,6%. Frisknärvaron är också på liknande nivå 94,4% (94,5%).Antalet timanställningar är på en något högre nivå än tidigare men är fortfarande låg.

Resultatet från 2019 års undersökning avseende Hållbart medarbetarengagemang visar på mycket goda resultat inom de alla områden (motivation, ledarskap och styrning) för räddningstjänsten.

Många från räddningstjänstens personal har varit föräldralediga under året, ca 5,6 årstjänster vilket är positivt men har återspeglats i verksamhet.

Tjänstemän med arbetsuppgifter inom risk- och säkerhet avslutade sina anställningar vid räddningstjänsten under våren/sommar. Även detta har återspeglats i verksamheten men de styrande dokument som var planerade att tas fram/beslutas har kunnat genomföras genom prioriteringar samt köp av tjänst av Älvsbyns kommun.

Piteå har en hög andel kvinnor i operativ tjänst i jämförelse regionalt och nationellt, av totalt ca 90 anställda är nio kvinnor varav sju arbetar operativt.

Rekrytering och bemanning av räddningspersonal i beredskap är fortsatt problematisk.

Alla anställda vid Räddningstjänsten i Älvsbyn tackade ja till erbjudandet om anställning i Piteå kommun i samband med bildandet av en gemensam organisation.

Barn- och utbildningsnämnden

Antalet årsarbetare inom utbildningsförvaltningen ligger på 1 317, vilket medför ett minskat antal med cirka 1,8 % jämfört med 2018. Piteå har även fortsättningsvis en stor andel behörig personal, särskilt inom förskolan och grundskolan där andelen är mellan 15 och 20 % högre än i genomsnittskommunen. I grundskolan har 97 % av lärarna pedagogisk högskoleexamen vilket tangerar bästa utfall av landets alla kommuner. Jämfört med riket och länet har Piteå en god personaltäthet men utmaningarna kring kompetensförsörjning kvarstår utifrån såväl ökande pensionsavgångar, bristen på nytexaminerade lärare som fler barn och elever i kommunen. Den förväntade andelen pensionsavgångar är högre än 2018.

Kompetensförsörjning

En strategisk kompetensförsörjningsplan har utarbetats och antagits av barn- och utbildningsnämnden. Piteå har även i ett samarbete med Norrbottens kommuner samt universiteten i Luleå och Umeå fört dialog om vilka strategier som behövs för att möta framtida kompetensförsörjningsbehov. Till barn- och fritidsprogrammet på Strömbäckaskolan har representanter från förskolan marknadsfört förskolan som en framtida arbetsplats. Utbildningsförvaltningen har även deltagit i rekryterings- och arbetsmarknadsmässor under våren.

Beslutet från 2009 om att inte anställa barnskötare i förskolan har rivits upp av Barn- och utbildningsnämnden under året. Hädanefter skall rektor säkerställa att det i första hand finns förskollärare som kan bedriva undervisning i den utsträckning som krävs, i enlighet med skollagen. Utöver dessa kan rektor även anställa förskolepedagoger, barnskötare och/eller annan personal.

Jämställdhetsanalys

Utbildningsförvaltningens medarbetare utgörs till cirka 80 % av kvinnor, vilket är av betydande vikt vid en jämställdhetsanalys. Fördelningen mellan könen varierar i verksamheterna där förskoleverksamheten utgörs av cirka 98 % kvinnor och gymnasieverksamheten utgörs av cirka 63 % kvinnor. Denna fördelning kan ha ett samband med att medellönen inom gymnasieverksamheten är generellt sett högre än i andra skolformer och därmed är ett mer attraktivt val som arbetsplats. Bedömningen är att det främst är högskoleutbildning och arbetslivserfarenhet som motiverar den högre lönen, inte kön. Även bland medarbetare med arbetsledande befattning är övervägande andelen kvinnor, cirka 74 %. Utifrån *Riktlinjer för personalpolitik* ska chefer i första linjen som har geografiskt spridda enheter ha max 25 medarbetare. Rektorer inom Utbildningsförvaltningen har idag 30 medarbetare var i genomsnitt, vilket drabbar kvinnor i större utsträckning än män med anledning av den könsfördelning som förekommer.

Sjukfrånvaro

Den sammanlagda sjukfrånvaron inom utbildningsförvaltningen ligger på 4,3 % och har därmed sjunkit jämfört med föregående år, trots att sjukfrånvaron bland männen stigit med 0,2 procentenheter. Högst sjukfrånvaro inom förvaltningen har kvinnor som är 50 år eller äldre. Samtidigt som den totala sjukfrånvaron sjunkit marginellt har frisktalerna stigit med 4,5 procentenheter jämfört med föregående år. Det är framför allt kvinnornas frisktal som stigit.

Arbetet med att sänka sjukfrånvaron fortsätter där rektorer poängterar att rehabilitering och trivsel är viktiga verktyg. För att stärka arbetet som goda arbetsgivare har samtliga chefer inom utbildningsförvaltningen genomgått kommunens utbildning i arbetsmiljöarbete via *Sunt Arbetsliv*. Lön och lönebildning är också viktiga parametrar när det gäller attraktivitet och rekrytering. Rektorerna i utbildningsförvaltningen har därför även genomgått utbildning i lönebildning och lönesättning under perioden.

Eftersom vidtagna åtgärder kring arbetsmiljö och kompetensförsörjning gett resultat, behörigheten bland förvaltningens anställda är god och kommunens mål uppnås när det gäller att understiga en sjukfrånvaro på 6 % (och förvaltningens sjukfrånvaro dessutom sjunker samtidigt som frisktalerna stiger) bedöms att måluppfyllelsen höjts.

Barn- och utbildningsnämnden har under hösten 2018 behandlat *Utbildningsförvaltningens jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv*. Analysen biläggs denna rapport.

Fastighets- och servicenämnden

Vid rekrytering finns alltid ambitionen att jämna ut könsfördelningen och fortsatt utmaning är att rekrytera män till de kvinnodominerade yrkena och kvinnor till de mansdominerande yrkena. Positiv förflyttning har skett inom Fastigheter där samtliga enheter numera har kvinnlig representation.

Andelen heltidstjänster är relativt oförändrad inom Måltidsservice som är den avdelning som inte har möjlighet att erbjuda heltidstjänster till alla medarbetare.

Genom det kommunövergripande projektet Heltidsresan, för att öka andelen heltidstjänster, har 2 medarbetare med deltidstjänster erbjudits heltid under viss tid. Möjligheten har skapats genom samverkan med Utbildningsförvaltningen. Målsättningen med fler antal heltidstjänster är viktig för att kvinnor ska få ökade förutsättningar för en bättre ekonomi. Andelen kvinnor med heltidstjänster har ökat/minskat/oförändrat?

När verksamheten tillåter är ambitionen att möjliggöra flexibel arbetstid samt att kunna jobba på distans.

Hälsofrämjande aktiviteter genomförs löpande både genom Personalavdelningen samt Friskvårdsgruppen. Undersökningar pågår med att se om det går att knyta an en fysioterapeut för genomförande av hälsosamtal kommande år.

Kultur- och fritidsnämnden

Jämställdhetsanalys utifrån uppdrag i delår 2019

Personalbild

Inom förvaltningen finns 87 månadsanställda (67% kvinnor, 33% män) varav 83 tillsvidare och 4 visstidsanställda. Inom Kulturavdelningen finns 33 månadsanställda (79% kvinnor, 21% män) varav 30 tillsvidare och 3 visstidsanställda. Inom Parkavdelningen finns 12 månadsanställda (25% kvinnor, 75% män). Under perioden maj till september finns ca 35 personer som är säsongsanställda varav något fler än hälften är män. Inom avdelningen finns naturvårdsgruppen som är enkönad arbetsgrupp med enbart män. Inom Fritidsavdelningen finns 38 månadsanställda (67% kvinnor, 33% män) varav 37 tillsvidare- och 1 visstidsanställd. Inom avdelningen finns LF arena med Idrottsplatsarbetare som är enkönad arbetsgrupp med enbart män. Ledningsgruppen på förvaltningen består av 4 kvinnor och 3 män.

Förvaltningen har försökt att motverka enkönade arbetsgrupper vid nyrekrytering men då kön inte får gå före kompetenskrav som ställs i ansökan har det varit svårt.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron inom förvaltningen är 2,7%. Av dessa är sjukfrånvaro kvinnor 3,5% och män 1,6%. Kvinnorna står för större del av den långa sjukfrånvaron över 14 dagar medan den korta sjukfrånvaron upp till 14 dagar är lika mellan kvinnor och män.

Lönestruktur

Kvinnors lön i förhållande till mäns på hela förvaltningen är 98%. Det finns mindre löneskillnader inom förvaltningen men inga som bedöms vara på grund av kön. Förvaltningen har fyra kvinnliga chefer och fyra manliga. Utifrån chefsnivå och kompetenskrav finns inga oskäligen löneskillnader mellan könen på chefsnivå.

Timanställda

Förvaltningens timanställda motsvarande 6 årsanställda. Något fler av timmarna är utförda av män. De flesta timanställda återfinns inom simhallarna.

Heltid

Alla anställda förutom en person har heltids anställning. Det finns några personer som valt att ta halvtidspension eller jobbar mindre av annan anledning.

Övrigt

Personalen som arbetar inom park, LF arena och simhallar har arbetskläder. Bland de anställda är det stora problemet som lyfts säsongsanställningar i Parkverksamhet. Det är ingen jämställdhetsfråga men en viktig fråga för att klara kompetensförsörjning i framtiden.

Samhällsbyggnadsnämnden / Samhällsbyggnad

Inom nämndens verksamheter har antalet anställda fortsatt att minska under året, vilket i huvudsak är en följd av den omställning av flyktingverksamheten som skett. Könsfördelningen bland de anställda är relativt jämn, med 53 % kvinnor och 47 % män. Bland förvaltningens chefer är fördelningen 57 % respektive 43 %. Fördelningen skiljer sig dock kraftigt mellan olika verksamheter, med en övervikt av män i tekniska verksamheter och en övervikt av kvinnor inom flyktingsamordning, utbildningsverksamheten samt bland administrativ personal. Andelen kvinnor är fortsatt högre bland timanställda och tidsbegränsat anställda.

Andelen som arbetar heltid ligger högre än för kommunen som helhet. Andelen har också ökat något jämfört med fjolåret, vilket också det främst är en följd av omställningen inom flyktingverksamheten. Andelarna som arbetar heltid är lägre bland kvinnor än bland män. Antalet timmar som utförs av timanställda har minskat med ytterligare ca 5 % jämfört med samma period under föregående år, vilket även det är en följd av omställningen av flyktingverksamheten. En betydligt större andel av timmarna utförs av kvinnor (ca 80 %) än av män (ca 20 %). Andelen har också ökat, vilket till delar hänger samman med en ökning av användandet av timanställda inom Sfi. Kvinnors löner uppgår till 101,7 % av männens, vilket är något lägre jämfört med fjolåret.

Sjukfrånvaron har överlag minskat ytterligare något jämfört med fjolåret och uppgick för perioden fram till och med november till 3,8 %. Bland kvinnor låg den på 5,1 % och bland män på 2,3 %. Jämfört med kommunen som helhet var sjukfrånvaron lägre totalt och bland både kvinnor och män. Frisktalet som visar andelen med en sjukfrånvaro om högst sju dagar förbättrades jämfört med fjolåret och låg fortsatt över värdet för kommunen som helhet. Det låg dock lägre bland kvinnor än bland män.

Redovisade skillnader mellan män och kvinnor i sjukfrånvaro, frisktal och heltidsarbete är svåra att tydligt koppla till konkreta egenskaper i förvaltningens verksamheter, utan de utgör snarare en del av ett övergripande och mer allmänt mönster. De skillnader som finns i könsfördelningen mellan olika verksamheter kan i huvudsak förklaras på liknande sätt, som en del av och en följd av allmänt sett traditionella yrkesval och genomgående strukturer på arbetsmarknaden. Det innebär i sin tur att verkamma åtgärder är svåra att utforma på verksamhetsnivå. Existerande skillnader gör dock att det finns anledning att fortsatt uppmärksamma frågor som rör jämställda arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, möjligheter till befordran, tillgång till utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Nämndens verksamheter har under året förberett omfattande förändringar av organisation och arbetssätt, som bland annat syftar till att stärka förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare inför framtiden. Utöver det har flera av verksamheterna påverkats av osäkerhet och förändringar i omvärlden, som t.ex. omställningen av arbetsförmedlingen. Flera samtidiga förändringar och utvecklingsarbeten har inneburit en risk för ökad belastning för medarbetarna. Betydelsen har därför ökat av ett aktivt och fortlöpande systematiskt arbetsmiljöarbete, som bedrivits mot bakgrund av aktuella risk- och konsekvensanalyser.

Socialnämnden

Andelen anställda inom socialtjänsten består av 87,4 % kvinnor och 12,6 % män. Andelen anställda män är högst inom avdelningen Stöd och omsorg (18,6 %). Varför det förhåller sig på detta sätt är svårt att säga, men en trolig förklaring är att det är mer attraktivt att arbeta inom de verksamheter som finns inom Stöd och omsorg såsom personlig assistans eller på gruppboende och då lockar det även fler män. Till exempel arbetar det knappt 22 % män inom personlig assistans medan motsvarande siffra inom särskilt boende och hemtjänst är knappt 10 %. Sveriges och Piteås könsstereotypa arbetsmarknad där kvinnor traditionellt arbetar inom vård- och omsorgssektorn i större utsträckning än män är ytterligare en förklaring.

För att locka fler män till vård och omsorg försöker socialtjänsten profilera sig med manliga ambassadörer för yrket. Socialtjänsten har även börjat ta emot praoelever från årskurs åtta för att fler ska få inblick i hur ett arbete inom socialtjänsten kan se ut. I de EU-projekt som socialtjänsten och Samhällsbyggnad driver såsom Lärande rekrytering och Employment for migrants arbetar man även aktivt med att locka fler män till yrket. Där har rekrytering av utrikesfödda män varit en lyckad väg att gå.

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron för socialtjänsten ligger på 6,7 % och har sjunkit jämfört med föregående år med 0,5 %. Minskningen är störst för män (0,9 %), men även en minskning av sjukfrånvaron för kvinnor har skett med 0,4 %. Den totala sjukfrånvaron är högre inom äldreomsorgen (8 %) än inom Stöd och omsorg (5,7 %). Även sjukfrånvaron för män respektive kvinnor är högre inom äldreomsorgen.

Både kort- och långtidssjukfrånvaron är högre för kvinnor än för män, men skillnaderna bland könen är störst när det gäller sjukfrånvaro mer än 14 dagar där kvinnorna ligger på ca 5 % medan männen ligger på ca 1,5 %. Även när man bryter ned det på avdelningsnivå är tendensen densamma.

En åtgärd som socialtjänsten vidtagit är att bemanningsenheten upprättat en ny rutin för uppföljning av timvikariers sjukfrånvaro, då tendensen är att även vikarier börjar vara sjukskrivna i större utsträckning än tidigare.

Könsfördelningen bland chefer speglar även hur könsfördelningen ser ut totalt inom socialtjänsten, där de flesta cheferna också är kvinnor. Förutsättningarna för cheferna inom socialtjänsten innebär ofta många medarbetare som man ansvarar för och för cheferna för personlig assistans, hemtjänstchefer samt boendechefen för boenden för funktionsnedsatta innebär ledarskapet också ledning på distans.

De verksamheter som socialtjänsten ansvarar för rör även mer akuta områden där man behöver fatta snabba beslut som inte kan vänta, vilket kan leda till stress och ohälsa. Inom äldreomsorgen har man märkt av en ökad sjukfrånvaro bland chefer där bland annat den nya lagstiftningen om förkortad utskrivningstid från sjukhus lett till högre arbetsbelastning och ökad stress för hemtjänstcheferna.

Att chefer har hög arbetsbelastning påverkar även medarbetarna som får en mindre närvarande chef, vilket lägger ett större ansvar på den enskilde medarbetaren.

I den omorganisation som socialtjänsten är inne i behöver man vara vaksam över hur olika förändringar slår på olika funktioner och också hur det påverkar kvinnor respektive män. I kommunen som helhet kan det också vara bra att se över chefers situation där man förutom att titta på antal underställda och ledarskap på distans, även funderar på andra faktorer som kan påverka arbetsrelaterad ohälsa. Traditionellt är det ofta kvinnor som är chefer över verksamheter som berör ”mjuka” frågor, vilket ställer andra krav på ledarskapet och kan innebära en mer psykisk stress.

AB PiteBo

Bolaget är inne i en generationsväxling i allmänhet. Under första halvåret pensionerades tre bovårdar och ersättningsrekrytering för dessa har genomförts. På ekonomiavdelningen har en ekonom ersatt en kollega vid pensionsavgång. Trots en allt svårare rekryteringssituation, har bolaget lyckats anställa kompetent personal. För övrigt har den årliga medarbetarundersökningen genomförts med hög svarsfrekvens och en genomgående hög nöjdhet bland medarbetarna. Det sistnämnda bedöms vara en viktig faktor för bolagets attraktionskraft som arbetsgivare. Bolagets strategi är att skapa en bra arbetsplats med goda arbetsförhållanden, dels för att behålla kompetent personal men även för att lyckas väl i rekryteringar.

Under året har genomförts 71 gemensamma träningar för bolagets medarbetare. I snitt har 23 medarbetare deltagit i de träningstillfällen som erbjudits varje vecka. I en enkät svarade medarbetarna att 82% såg positivt på erbjudandet om gemensam träning. Den gemensamma träningen ger flera fördelar. Förutom att stärka medarbetarnas hälsa, stärks även den sociala gemenskapen över avdelningsgränserna. I samband med rekrytering har det i flertalet fall framkommit att den gemensamma träningen stärker bolagets attraktivitet som arbetsgivare. Den gemensamma träningen är en del av bolagets strategi, dvs. att skapa en bra arbetsplats med goda arbetsförhållanden.

På bolaget finns en uppenbar obalans på kollektivsidan avseende könsfördelning där endast 12% är kvinnor. För övrigt finns en relativt god balans. På tjänstemannasidan är 56% kvinnor, i ledningsgruppen är 33% kvinnor och i styrelsen 57% kvinnor. Det är således på kollektivsidan som bolaget har en uppgift att skapa en jämnare fördelning mellan män och kvinnor. Anledningen till den sneda fördelningen är att det finns en allmän uppfattning om att arbetet på kollektivsidan är ett "manligt" arbete, vilket leder till att färre kvinnor söker denna typ av tjänst. Vidare kräver dessa tjänster både hantverkskunnande och fysisk styrka och det är relativt sett färre kvinnor som uppfyller de kraven.

Vad gör bolaget idag? Bolaget har ett väl etablerat systematiskt arbetsmiljöarbete med god tillgång till tekniska hjälpmedel. Vidare erbjuder bolaget goda möjligheter till fysisk träning. Under året har bolaget anställt två kvinnliga medarbetare på kollektivsidan. En av dessa har erhållit en tillsvidarejänst efter avslutad praktik i bolaget.

Vad skulle bolaget kunna göra ytterligare? Att arbeta med marknadsföring av tjänsterna på kollektivsidan för att bryta en traditionell uppfattning om arbetet. Vidare behöver bolaget engagera sig i att fler kvinnor söker sig till relevanta yrkesutbildningar. En del i det är att möjliggöra för kvinnor att erhålla praktikplats.

AB PiteEnergi (koncernen)

Underlag personalanalys med jämställdhetsperspektiv

Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser

Frågor att analyseras är hämtade från PiteEnergis Likabehandlingsplan som syftar till att samtliga medarbetare inom företaget ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Alla har lika värde och ska behandlas utifrån sina individuella förutsättningar och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

PiteEnergi arbetar för att alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utveckling genom fortbildning och kompetensutveckling och befordran i arbetet. Vi accepterar inte att medarbetare utsätts för någon form av diskriminering eller kränkning på arbetsplatsen.

Hur ser det ut?

- Vilka könsmönster finns?
- Varför ser det ut så?
- Vad behöver göras för att det ska bli mer jämställt?

Företagets ålders- och jämställdhetsläge:

Analys av företagets ålders- och jämställdhetsläge

Ålders- och könsfördelning – avdelningarna

Vi kan konstatera att utbudet av sökande till elnät, värme och kyla och bredband primärt är män, således försvåras att rekrytera en jämnare könsfördelning. Vi behöver arbeta för att kvinnor ska attraheras till branschen och söka sig till utbildningarna för branschen.

Ambitionen är att få en jämnare könsfördelning för att bredda mångfalden.

Senaste åren har vi fått in en kvinna på bredband och en kvinna på värme och kyla, tidigare arbetade ingen kvinna på avdelningarna. Ökad risk för känsla av exkludering finns för de kvinnor som är enda kvinna på en avdelning.

Ålderskategorin 40-49 år är överrepresenterad hos oss. Detta kan leda till en större pensionsavgång under en period och därmed påverka vår kompetensförsörjning negativt.

För år 2018 är rekryteringarna överrepresenterat av män mellan 30-49 år.

Bedömning:

- Det långsiktiga arbetet med en jämnare könsfördelning på avdelningarna behöver fortgå.
- Vi behöver bredda åldersspannet i rekryteringarna för kompetensförsörjningen.
- Vi behöver arbeta för att inkludera kvinnor som är minoritet på avdelningar.

Ledningsgruppen och arbetsledare

Ledningsgruppen består främst av män, 2018 bestod den av sju män och en kvinna. Idag, efter ny rekrytering till ledningsgruppen har vi 25% (två stycken) kvinnor i ledningsgruppen.

Arbetsledare består främst av män, 2018 bestod den av sex män och en kvinna, dvs 15% kvinnor.

Målet är att ledningsgruppen och chefsgruppen minst ska spegla verksamheten (idag 70/30) dvs. minst 38% kvinnor.

Bedömning: Det långsiktiga arbetet med en jämnare könsfördelning i ledningsgruppen och arbetsledare behöver fortgå.

Föräldraledighet

Efter genomförd undersökning är upplevelsen att det inte finns (direkta eller indirekta) hinder för varken chefer eller medarbetare att ta ut föräldraledighet. Enligt statistiken ser vi att både kvinnor och män har möjlighet att ta ut föräldraledighet.

Bedömning: Det finns bra möjligheter att ta ut föräldraledighet oavsett kön och tjänst.

Sjukfrånvaro (ålder och kön)

Sjukfrånvaron i kategorierna kvinnor 30-49 år och 50- år är betydligt högre än övriga kategorier. Denna statistik beror på två långtidssjukskrivningar som följs upp genom rehabiliteringsprocessen. Denna sjukfrånvaro beror på andra faktorer än kön eller ålder.

Bedömning: Det finns ingen koppling mellan sjukfrånvaro kopplat till kön eller ålder.

Planerade aktiva åtgärder för 2019-2021:

Främjandeåtgärder från företagets ålders- och jämställdhetsläge:

- Främja kvinnors ledarskap
- Få fler kvinnor att söka tjänster på Elnät, Värme och kyla, Tjänsteavdelningen och Bredband.
- Arbeta för att bredda åldersspannet för de vi rekryterar.

- Arbeta för att kvinnor som minoritet på avdelningar ska känna tillhörighet och inkludering.

Genom:

- Analysera annonser – könsneutrala ord.
- Uppmuntra kvinnor att söka tjänster på avdelningarna med färre kvinnor och chefstjänster, genom bilder på kvinnor.
- Båda kön/kvinna med i alla rekryteringsgrupper.
- Vi ska ta emot minst en praktikant per år via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden (ex. nyanlända eller funktionsnedsättning).
- Planera utifrån att ta emot minst två kvinnor från högstadiet samtidigt på någon av avdelningarna elnät, värme och kyla, tjänsteavdelningen och bredband.
- Vi ska årligen utbilda alla nya medarbetare genom en uppsamlingsutbildning i likabehandling och diskriminering.
- Vart tredje år utbilda samtliga medarbetare i likabehandling, med syfte att öka kunskapen kring normer och värderingar inom likabehandling.
- Ansvarig chef arbetar för att inkludera kvinnor som minoritet på avdelningarna genom:
 - att de fått tillhöra arbetsgrupper och/eller nätverk där även andra kvinnor är med.
 - anpassa aktiviteter, arbetsmoment och annat för att motverka känsla av utanförskap (aktiviteter som kan innebära känsla av utanförskap kan vara basta, bada tillsammans eller aktiviteter som generellt fler män brukar gilla).
- samtala om vad hon/de känner och önskar lägga upp aktiviteter och annat.

Arbetsförhållanden, Trakasserier och sexuella trakasserier

- HR - Utbildning för samtliga medarbetare i diskriminering , vår kultur och våra rutiner inom likabehandling.
- Chefer/HR - Arbeta med vår kultur på avdelningarna utifrån utbildning som genomförs.
- Fastighet - Undersöka möjligheter att installera enskild dusch (anpassad för handikappade) i en av våra toaletter.

Föräldraskap

- Chefer - Chef kommer överens med föräldralediga om hur de ska informeras.
- IT - Information om PE-APP i telefonen, för att kunna läsa intranätet hemma.
- Chefer - Lyfta på avdelningarna om vikten att hålla vilotiderna.

Rekrytering och befordran

- HR och Marknad- Locka kvinnor till branschen, genom skolor och mässor.

Utbildning och kompetensutveckling

- HR- Utveckla hur vi jobbar med kompetensförsörjning.
- HR- Utveckla lönekartläggningen.

Lön

Lönekartläggning med eventuella handlingsplaner genomförs varje år. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Kartläggningen i PiteEnergi omfattar 118 anställda. Den totala lönefördelningen visas i tabellen nedan

I lönekartläggningen har det webbaserade verktyget Lönevågen använts. Detta hanterar kartläggning av arbetskrav samt möjlighet att vikta dessa. Verktöget sammanställer resultatet av kartläggningen i diagram och tabeller som möjliggör analys. Dessa visar löneförhållanden inom grupper av anställda, mellan likvärdiga arbeten samt kvinnodominerade arbeten som har högre värdering men lägre lön än arbeten som inte är kvinnodominerade.

Diskrimineringslagen anger kunskap och färdigheter, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden som exempel på kriterier i bedömningen av ett arbete. PiteEnergi har valt att använda sig av nedanstående viktning av dessa kriterier. Viktningen ger en procentuell fördelning av kriteriernas relation till den totala lönesumman.

Kunskap och färdigheter 30% Arbetsinsats 30% Ansvarstagande 30% Arbetsförhållanden 10%

Eventuella löneskillnader har analyserats:

1. Inom grupper som består av både kvinnor och män.
2. Mellan grupper. Kvinnodominerade grupper har jämförts med likvärdiga mansdominerade och/eller könsneutrala grupper.
3. Mellan grupper. Mansdominerade- och könsneutrala grupper har jämförts med kvinnodominerade grupper som har högre värdering men lägre lön.

Analys har också gjorts av organisationens lönebestämmelser och anställningsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Organisationens policy för lönesättning är könsneutral och borgar därmed för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte ska förekomma.

Slutsats:

Lönekartläggningen i PiteEnergi genomfördes under maj - september 2019. De medverkande bidrog med kunskap, information och synpunkter för att på bästa sätt återspegla verksamheten. En god dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig förutsättning för ett gott jämställdhetsarbete inom PiteEnergi.

PiteEnergi policy för lönesättning är könsneutral och borgar därmed för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte ska förekomma. Årliga lönekartläggningar resulterar i god kontroll över rådande löneläge samt skapar förutsättningar för en jämställd utveckling av organisationens löner.

Utifrån resultatet av kartläggningen kan konstateras att det förs en jämställd lönepolitisk utveckling. Upptäckta skillnader i lön mellan könen som inte kan förklaras har tidigare, och kommer även i framtiden, att åtgärdas då de upptäcks.

Piteå Näringsfastigheter AB (koncernen)

PnF arbetar aktivt med för att vara en attraktiv, hälsofrämjande och jämställd arbetsplats. I affärsplanen finns hälsofrämjande aktiviteter såväl som aktiviteter för att stärka gruppen och varje medarbetare. Vidare verkar bolaget för stor delaktighet hos medarbetarna i såväl verksamhetens som varje individs utveckling. Könsfördelningen är jämn numerärt, men traditionella könsmönster där män dominerar "tekniska" befattningar och kvinnor "administrativa" återfinns. Medarbetarundersökningar visar på ett väldigt gott arbetsklimat.

Piteå Renhållning och Vatten AB

Den fortsatta friskvårdssatsningen har givit goda resultat. Sjukfrånvaron har sjunkit från 2,9 % 2018 till 2,5 % 2019. Detta i kombination med en bättre struktur och individuella aktiviteter i verksamhetsplanen samt framtagna bolagsvärderingar bidrar till att skapa en högre trivsel och en attraktivare arbetsgivare.

Personalanalys jämställdhet:

För bolaget finns en jämställdhetsplan för åren 2017-2019 som är fastställd av styrelsen och en uppföljning redovisas årligen för styrelsen. Jämställdhetsplanens övergripande mål är att Pirevas jämställdhetsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Där kvinnors och mäns kompetens, resurser och erfarenheter tas tillvara ur ett jämställdhets perspektiv. Genom att åstadkomma detta skall Pireva vara en attraktiv arbetsgivare, med gott arbetsklimat och hög kvalitet i verksamheten. Rapporten visar inga större avvikelser och vårt fortsatta arbete med jämställdhet kommer att kretsa kring att få en jämnare könsfördelning i arbetsgrupperna.

Piteå Science Park AB

Personalmål

Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och **jämställd arbetsgivare** samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser.

Svara på följande frågor i analysen:

1. Hur ser det ut?

I bolaget som helhet är majoriteten kvinnor, fördelat på tretton (13) kvinnor och sex (6) män.

Fördelat på verksamhet ser det ut enligt följande.

- Service och stab: fem (5) kvinnor, en halv (0,5) man (delad tjänst som befinner sig i olika verksamhetsområden)
- Innovationsarenan: fyra (4) kvinnor, två och en halv (2,5) man (delad tjänst som befinner sig i olika verksamhetsområden)
- Go Business: tre (3) kvinnor, en (1) man
- Studio Acousticum: en (1) kvinna, två (2) män
- Vilka könsmonster finns?

VD är kvinna och ledningsgruppen där verksamhetsledarna samt VD ingår, är tre (3) kvinnor och en (1) man. Vidare är Service/stab den del av företaget som är tydligast kvinnodominerad, vilket motsvarar hur det ser ut i andra liknande yrkesgrupper.

Generellt tar kvinnorna i bolaget större plats på möten och dylika träffar i helgrupp, vilket kan förklaras med att det finns fler kvinnor i ledande positioner i bolaget samt att det finns fler kvinnor. Detta är dock en generalisering och det varierar på individnivå.

Den finansieringsmodell bolaget har innebär att de som har arbetstid förlagd i projekt (primärt de som arbetar på Innovationsarenan och i Go Business) eller jobbar inom Studio Acousticum har möjlighet till fortbildning eftersom de har en egen budget, något som inte den mest kvinnodominerade verksamheten, Service/stab har. I förlängningen kan det betyda att dessa medarbetare hamnar efter när det gäller kompetensutveckling och fortbildning, vilket primärt drabbar kvinnor och (bortsett från VD) är lägst avlönade i bolaget.

1. Varför ser det ut så?

Förklaringsmodellen till övervikten kvinnor i bolaget ser olika ut beroende på verksamhetsområde. Enligt teoribildningen tenderar personer som rekryterar att anställa personer som liknar dem själva, vilket brukar innebära att män anställer män och kvinnor anställer kvinnor. Det skulle kunna vara en del av förklaringen i Piteå Science Parks fall, då högsta chef är kvinna och de som suttit med som personalrepresentanter vid rekrytering de senaste åren varit kvinnor.

Bolaget har tagit fram en modell för att öka objektiviteten genom att poängsätta de ansökande vid rekrytering. Denna har använts i varierande grad. Vid några av rekryteringarna har en jämställdhetsanalys genomförts, vilket delvis bidragit till att bolaget anställt fler män.

Vid rekrytering har även noterats att utlysta tjänster attraherar män och kvinnor i olika utsträckning beroende på vilka formuleringar som används. De värdeord bolaget valt tycks locka kvinnor i högre utsträckning än män, vilket också är en del av förklaringsmodellen till varför bolaget är kvinnodominerat.

1. Vad behöver göras för att det ska bli mer jämställt?

Bolaget avser se över språkbruk vid rekryteringar, samt fortsatt arbeta för ökad medvetenhet kring den obalans som föreligger, särskilt avseende service/stab som är den mest ojämslidda verksamheten. Vidare avser bolaget initiera ett arbete med så kallade aktiva åtgärder, som föreskrivs i diskrimineringslagen, under våren. I och med det arbetet kommer en handlingsplan tas fram.

Områden som kan analyseras:

Könsfördelning

- Kvinnor/män

68,4 % kvinnor, 31,6% män

- Kvinnodominerade/mansdominerade arbetsgrupper eller arbetsplatser/verksamheter, yrkesgrupper
 - o Service och stab: fem (5) kvinnor, en halv (0,5) man (delad tjänst som befinner sig i olika verksamhetsområden)
 - o Innovationsarenan: fyra (4) kvinnor, två och en halv (2,5) man (delad tjänst som befinner sig i olika verksamhetsområden)
 - o Go Business: tre (3) kvinnor, en (1) man
 - o Studio Acousticum: en (1) kvinna, två (2) män
- Chefer

- o En (1) chef (VD) kvinna
- o Tre (3) verksamhetsledare varav två (2) kvinnor och en (1) man

Lön

- Lön se lönekartläggning
- Lönekriterier se lönekartläggning

Sysselsättning

- Heltid/deltid: 15/19
- Tillsvidareanställning/månadsanställning/timanställning

16,5/2,5/ca. 20

Ledarskap

- Antal underställda

19

- Förutsättningar att utöva ledarskap tom t.ex. närhet till arbetsgrupper, tid

-

Föräldraledighet

- Förutsättningar för föräldraskap som flexibilitet, arbetstider, arbetstidens förläggning.

Förutsättningarna för att ta ut föräldraledighet är goda, både när det gäller nedsättning i tid och heltidsledighet. Bolaget har stor flexibilitet i fråga om arbetstider, där arbetstagarnas önskemål tillgodoses i hög utsträckning.

Sjukfrånvaro

- Totalt
- Per åldersgrupp
- Över 59 dagar

Arbetsförhållanden

- Tillgång till arbetskläder

Arbetskläder tillhandahålls för medarbetare som arbetar i Receptionen och Studio Acusticum

- Bilar

Bolaget leasar en (1) firmabil avsedd för de anställda samt en (1) firmabil avsedd för VD.

- Digitala hjälpmedel

Finns att tillgå.

- Teknik

Bolaget har en tekniker anställd på Studio Acusticum som arbetar med teknik för det verksamhetsområdet.

- Närhet till chef

Bolaget har en chef (VD) på 19 anställda.

Nolia AB

Nolia arbetar systematiskt för att vara en jämställd arbetsplats där alla ska trivas i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på företaget. Alla ska må bra på arbetet och tycka det är roligt att gå till jobbet varje dag. Årliga medarbetarundersökningar genomförs där en ständig förbättring av resultatet från medarbetarundersökningarna eftersträvas.



Utbildningsförvaltningens jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv

Piteå kommun har fastställt mål för den rådande personalpolitiken, där ett av målen är ”Piteå kommun ska vara en jämställd arbetsgivare. Förutsättningarna ska vara lika för kvinnor och män i fråga om lön, arbetsförhållanden, ledarskap, kompetensutveckling. Jämställdhetsperspektivet ska vara en integrerad del av personalarbetets samtliga processer.”¹ För att uppnå det målet har Kommunstyrelsen beslutat att samtliga nämnder ska verka för jämställdhetsintegration ur ett medarbetarperspektiv. Utbildningsförvaltningen ska på uppdrag av Kommunstyrelsen genomföra en jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv utifrån delårsrapporten 2019. Sveriges Kommuner och Landsting har beviljats medel från Regeringen för att stötta bland annat kommuner i genomförandet av jämställdhetsintegrering. Ett led i detta arbete är ”Program för Hållbar Jämställdhet” där ett delsyfte är att utveckla verktyg för verksamhets- och kvalitetsutveckling. Utbildningsförvaltningen har använt ett av dessa verktyg; ”Checklista för jämställdhetsanalys”², för att ombesörja uppdraget från Kommunstyrelsen.

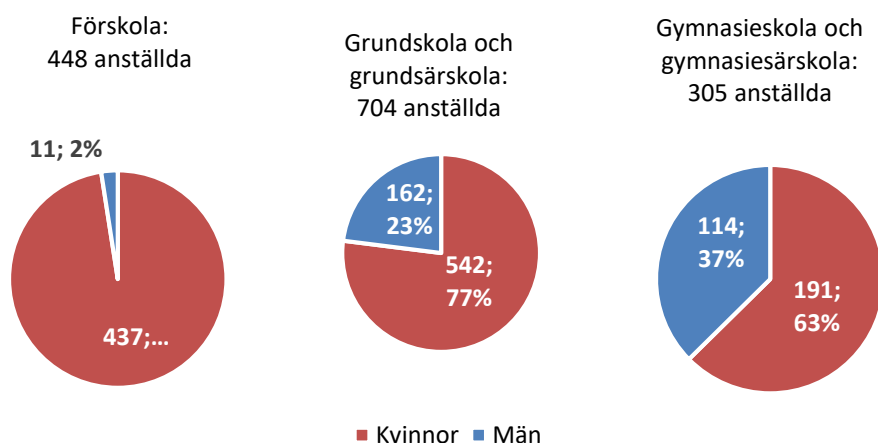
Steg 1: Ska en jämställdhetsanalys göras?

En jämställdhetsanalys ska göras med anledning av Kommunstyrelsens uppdrag. Bortsett från uppdraget kan en bedömning göras att en jämställdhetsanalys bör genomföras av den anledningen att delårsrapporten berör kvinnor och män, flickor och pojkar.

Steg 2: Bakgrundsbeskrivning

Barn- och utbildningsnämnden har i sin rapport redogjort för verksamhetens ekonomiska och kvalitativa mål för delåret 2019. En stor del av rapporten utgörs av ekonomiska förhållanden och fördelning av resurser. Utbildningsförvaltningens medarbetare utgörs till cirka 80 % av kvinnor, vilket är av betydande vikt vid en jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv.

Figur 1. Könsfördelning inom olika (grupper av) skolformer 31 december 2018. Källa: Personalsystemet (Personec P)



I förskolan arbetar 2 % män, vilket är lägre än genomsnittet i Sverige som är ca 3,5 %.

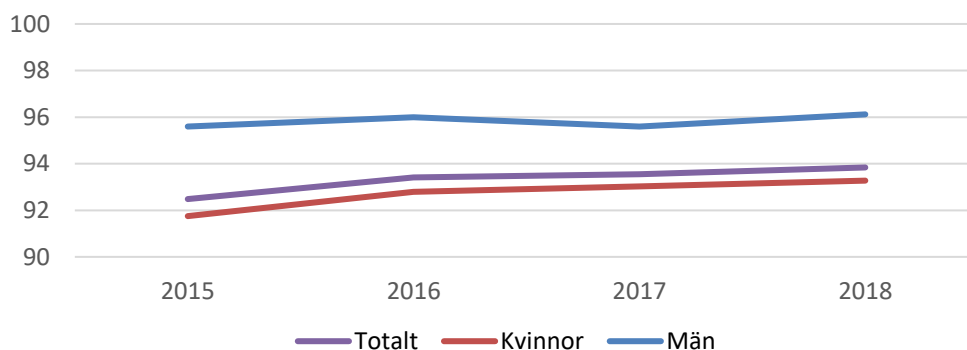
¹ Riktlinjer för personalpolitik, 2018-08-27 § 168, Kommunstyrelsen

² <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Checklista-for-jamstalldhetsanalys-handlaggare.pdf>



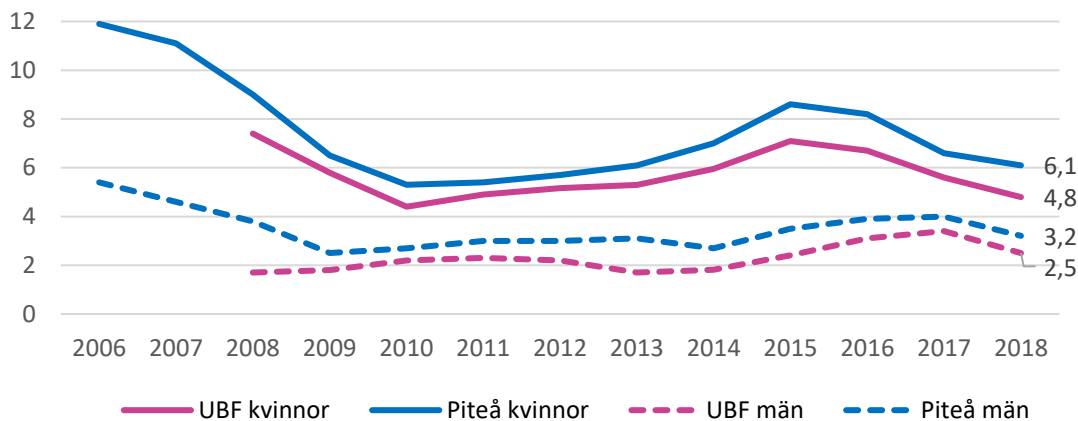
Kommunens målsättning är att erbjuda alla medarbetare en heltidsanställning. Därför är det glädjande att den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden har ökat med 1,3 procentenheter sedan 2015, främst bland kvinnor men också bland män.

Figur 2. Genomsnittlig faktisk sysselsättningsgrad (%), Utbildningsförvaltningen Källa: Personalsystemet (Personec P)



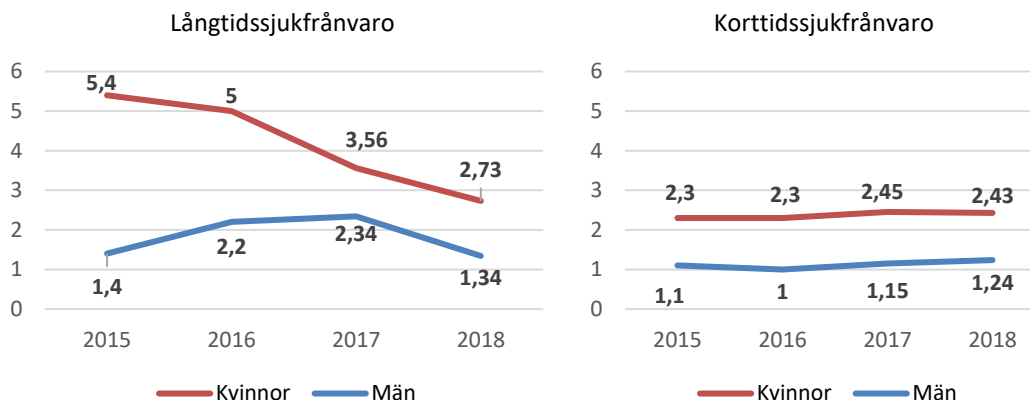
Kommunens målsättning är att sjukfrånvaron inte ska överstiga 6 %. Sedan 2015 har den sjunkit inom utbildningsförvaltningen (se figur 3) och som figur 4 visar är den huvudsakliga förklaringen att kvinnors långtidssjukfrånvaro sjunkit. En del av de långtidssjuka har tillfrisknat tack vare ett gott rehabiliteringsarbete. Andra långtidssjuka har omplacerats och ytterligare några har avslutat sin anställning i kommunen. Organisationens har också arbetat hälsofrämjande och bekräftande (av att alla är viktiga på jobbet), vilket kan ha bidragit till den goda utvecklingen.

Figur 3. Sjukfrånvaro (%) av total arbetstid, kommunalt anställda Källa: Personalsystemet (Personec P) samt Kolada





Figur 4. Lång- och korttidssjukfrånvaro (%), Utbildningsförvaltningen. Källa: Personalsystemet (Personec P)



Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än bland män. Vid en analys visas att den svänger kraftigt på årsbasis; den är högst under vintern och hösten och att den då ökar främst bland kvinnor. Under februari och mars brukar sjukfrånvaron vara som högst bland båda könen

Steg 3: Könskonsekvensbeskrivning

De beslut som fattats och de underlag som producerats påverkar i hög grad kvinnor. Delårsrapporten beskriver till stor del, utifrån de perspektiv som är gällande för medarbetarna, fördelning av resurser. Fördelning av resurser i form av pengar, tid, lokaler, fortbildning, vilket är de medel förvaltningen förfogar över, är även fördelning av makt. För Utbildningsförvaltningen är det i delårsrapporten ett stort fokus på fördelning av knappa resurser, där de begränsade resurserna till största delen drabbar kvinnor med anledning av att ca 80 % av Utbildningsförvaltningens medarbetare utgörs av kvinnor. Inga vidtagna åtgärder eller beslut som fattats drabbar dock kvinnor med anledning av deras kön, utan det drabbar dem med anledning av den homogena personalstrukturen på Utbildningsförvaltningen.

Steg 4: Jämställdhetsanalys

Tabell utifrån de fyra jämställdhetspolitiska målen³

	Positiv påverkan		Ingen påverkan		Negativ påverkan	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Makt					X	X
Ekonomi					X	X
Obetalt arbete			X	X		
Våld			X	X		

I Utbildningsförvaltningen sker ingen fördelning av **makt och resurser** med anledning av kön. Men de åtgärder som vidtas för att komma till rätta med Barn- och utbildningsnämndens prognostiserade underskott drabbar till största delen kvinnor. Detta innebär att främst kvinnor tappar makt och inflytande över sitt arbete när resursutrymmet blir mindre. Utifrån ett medarbetarperspektiv och arbetsgivarperspektiv är det svårt att förhindra denna konsekvens när verksamheten bedrivs med begränsade medel och resurser. Det pågår dock effektiviseringar i form av digitala verktyg och

³ <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Checklista-for-jamstalldhetsanalys-handlaggare.pdf>



systematiseringar för att frigöra tid och därmed minska de negativa konsekvenserna åtgärderna innebär, ur ett jämställdhetsperspektiv.

Utifrån ekonomisk jämställdhet behandlas samtliga medarbetare lika, oavsett kön. Men som tidigare nämnts pågår åtgärder för att komma till rätta med ett ekonomiskt resultat och de drabbar mest kvinnor. Begränsad fortbildning och liknande insatser vilka kan vara avgörande för en medarbetares framtida ekonomiska utveckling kan vara en av dessa åtgärder som vidtas. En annan faktor kan vara att vikariat och andra tillfälliga anställningar i en ekonomiskt osäker framtid antingen kan avslutas eller förlängas ytterligare, istället för att omvandlas till en fast anställning där behov kan föreligga. Denna åtgärd drabbar till största del kvinnor (i och med den homogena personalstrukturen) och begränsar deras möjlighet till ekonomisk självständighet och trygghet.

Utifrån den samhällsstruktur som råder idag är det en övervägande majoritet kvinnor som utför det **obetalda hem- och omsorgsarbetet**⁴. Även om majoriteten av Utbildningsförvaltningens medarbetare är kvinnor påverkar inte delårsrapportens resultat, eller de genomlysningar för att hitta möjliga omfördelningar och effektiviseringar inom Utbildningsförvaltningens verksamheter som pågår, kvinnor i högre utsträckning än män.

För Utbildningsförvaltningens medarbetare görs inte heller någon skillnad mellan kvinnor och män i avseendet kroppslig integritet, kvinnor och mäns utsatthet för **våld** är oberoende av kön.

Piteå 2019-11-21

LeeHau Li Nilsson
Förvaltningsekonom
Utbildningsförvaltningen

⁴ Tidsanvändningsundersökningen 2010, Statistiska centralbyrån